

# 日電貿股份有限公司

## 永續發展實務守則

修訂於民國 114 年 11 月 12 日董事會

### 第一章 總則

- 第一條 實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」，並考量公司營運活動及產業特性，制定本守則。
- 第二條 本守則適用對象及範圍，包括本公司及集團企業之整體營運活動。  
本公司於從事企業經營之同時，應積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。
- 第三條 本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。本公司宜依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。
- 第四條 本公司對於永續發展之實踐，宜依下列原則為之：  
一、落實公司治理。  
二、發展永續環境。  
三、維護社會公益。  
四、加強企業永續發展資訊揭露。

### 第二章 落實公司治理

- 第五條 本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，建置有效之治理架構及相關道德標準及事項，以健全公司治理。
- 第六條 本公司董事應盡善良管理人之注意義務，監督並協助經營階層實踐永續發展，隨時檢討實施成效並持續改進。
- 第七條 本公司為健全永續發展之管理，宜建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展之單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並不定期向董事會報告。  
本公司宜訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。
- 第八條 本公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

### 第三章 發展永續環境

- 第九條 本公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。
- 第十條 本公司致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。
- 本公司宜評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。
- 本公司宜統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。
- 第十一條 本公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境、生物及人類之衝擊：
- 一、減少產品與服務之資源及能源消耗。
  - 二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
  - 三、增進原料或產品之可回收性與再利用。
  - 四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。
  - 五、延長產品之耐久性。
  - 六、增加產品與服務之效能。
  - 七、提升對海洋或陸域生物多樣性及生態系之保育、資源永續利用及公平合理效益。
- 第十二條 本公司應重視內部水資源管理、綠化環境、資源回收、垃圾處理、綠色採購及綠建材使用等環保措施，提升各項資源之使用效率，期許公司成為對環境友善之企業。

### 第四章 維護社會公益

- 第十三條 本公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。
- 本公司遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階段、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。
- 第十四條 本公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。
- 第十五條 本公司提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並

致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。

本公司應對員工定期實施健康檢查與安全訓練(例如火災消防講習等)。

第十六條 本公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。

本公司宜建立產學合作計畫，培育產業種子人才。

本公司應訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。

第十七條 本公司定期召開勞資會議，提供員工溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。

本公司應以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。

第十八條 本公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。

本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。

第十九條 公司宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同致力落實永續發展。

本公司於商業往來之前，宜要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，並評估其供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業之永續發展政策牴觸者進行交易。

第二十條 本公司宜評估公司經營對社區之影響，並回饋社區發展以增進社區認同。

本公司宜經由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，參與關於社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。

第二十條之一 本公司宜經由捐贈、贊助、投資、採購、策略合作、企業志願技術服務或其他支持模式，持續將資源挹注文化藝術活動或文化創意產業，促進文化發展。

## 第五章 加強企業永續發展資訊揭露

第二十一條 本公司依相關法規及「上市上櫃公司治理實務守則」辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。

## 第六章 附則

第二十二條 本公司應注意國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進本守則，以提升推動永續發展成效。

第二十三條 本守則經董事會通過後施行，修正時亦同。

本守則訂定於民國 106 年 8 月 10 日董事會。

第 1 次修訂於民國 110 年 3 月 25 日董事會。

第 2 次修訂於民國 111 年 3 月 23 日董事會。

第 3 次修訂於民國 112 年 3 月 13 日董事會。

第 4 次修訂於民國 114 年 11 月 12 日董事會。